



**Compte rendu de lecture: Josette Coenen-Huther  
L'égalité professionnelle entre hommes et femmes: une  
gageure? L'Harmattan, coll. " Logiques sociales ", 2009**  
Erika Flahault

► **To cite this version:**

Erika Flahault. Compte rendu de lecture: Josette Coenen-Huther L'égalité professionnelle entre hommes et femmes: une gageure? L'Harmattan, coll. " Logiques sociales ", 2009. Travail, genre et sociétés, 2013, 29, pp.223-226. halshs-00921866

**HAL Id: halshs-00921866**  
**<https://shs.hal.science/halshs-00921866>**

Submitted on 22 Dec 2013

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

## Compte rendu de lecture

Josette Coenen-Huther

*L'égalité professionnelle entre hommes et femmes : une gageure ?*

L'Harmattan, coll. « Logiques sociales », Paris, 2009, 208 pages

L'ouvrage proposé par Josette Coenen-Huther constitue une riche synthèse des travaux des vingt dernières années<sup>1</sup> sur la question de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans trois pays : les États-Unis, la France et la Suède. Cette synthèse se fonde sur l'idée structurante de la porosité entre sphère professionnelle et sphère personnelle (principalement familiale) mais surtout entre les dimensions du politique, de l'entreprise et de l'individu. C'est en effet l'un des apports majeurs de cet ouvrage que d'articuler ces trois « échelles » en montrant toute la complexité du système ainsi constitué.

L'échelle des politiques publiques est principalement évoquée dans le premier chapitre *Les politiques publiques de l'égalité à l'épreuve des faits*. Plus que l'exposé des politiques en question (qui de fait n'est pas exhaustif), l'auteure pointe, à partir d'exemples précis, les difficultés d'application de ces lois, ainsi que leurs effets non désirés. Un bon exemple en est fourni par la notion de « valeur égale » au cœur des lois sur l'égalité salariale, qui se heurte à la force des stéréotypes dans le processus de qualification des emplois. Mobilisant aussi bien des travaux anglo-saxons des années 70 que des travaux français plus récents, elle souligne que « *la question de la 'valeur égale' pour la fixation des salaires restera insoluble tant que les compétences des femmes ne seront pas reconnues au même titre que celles des hommes, qu'elles soient acquises par des études formelles ou par la socialisation* » (p. 25). Toujours au chapitre des difficultés d'application, elle rappelle qu'en France comme en Suède l'arsenal législatif existe mais que voter des lois ne suffit pas. Encore faut-il les accompagner de mesures contraignantes pour amener les acteurs publics et privés à les appliquer – ce qui est rarement le cas en France –, mais aussi s'assurer que les personnes concernées sont informées de leurs droits. Plus loin, ce sont les effets pervers induits par ces politiques qui sont pointés : qu'il s'agisse de la limitation de l'embauche des jeunes femmes par les petites entreprises suédoises qui n'ont pas les moyens d'assurer le coût des congés liés à la naissance des enfants, ou qu'il s'agisse de l'exclusion des modes de garde à domicile privilégiés par les pouvoirs publics en France depuis les années 1980 pour les parents des milieux les plus modestes. Enfin, l'auteure rappelle que ces législations ne sont pas immuables et qu'elles ne peuvent être déconnectées du contexte socio-politique dans lequel elles ont été érigées et sont mises en œuvre.

L'échelle de l'entreprise (comme employeur) occupe les chapitres 2 (*Les politiques d'entreprise en faveur de la famille et leurs conséquences*) et 3 (*Les pratiques discriminatoires des employeurs*). De ce côté, le constat n'est guère plus optimiste. Les politiques d'entreprise visant l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, plus présentes aux États-Unis où les politiques publiques font défaut, se limitent souvent aux services les moins onéreux pour l'employeur (horaires flexibles, conseil, information, voire participation aux frais de garde des enfants), au détriment de ceux qui seraient les plus intéressants pour les familles (crèches, programmes d'activités après l'école, repas, camps de vacances...). Or ces services ne répondent pas aux mêmes logiques : les premiers incitent à « *modifier son engagement professionnel afin de mieux se consacrer à sa famille* » (p. 42) et

relèvent *in fine* de l'arrangement individuel dans la plupart des cas, tandis que les seconds apportent un soutien destiné à décharger les parents dans la sphère familiale pour un investissement continu dans la sphère professionnelles et proposent davantage des solutions collectives qui permettent de sortir de l'arrangement individuel. Par ailleurs, ces dispositifs « *créent des lignes de fracture entre hommes et femmes et des clivages entre celles-ci* » (p. 49). Elles s'adressent en effet quasi-exclusivement aux femmes (aux mères), et plus spécialement à la main d'œuvre qualifiée, que les entreprises cherchent à fidéliser. Dans un contexte où prévaut une culture d'entreprise valorisant l'activité professionnelle au détriment de toute autre activité, toute mesure amenant à réduire ou moduler son temps de travail pour des raisons familiales se traduit par une mise à l'écart lorsqu'il est question de promotion, d'accès à la formation, d'augmentations de salaire. Le temps partiel, notamment, s'il apparaît comme un moyen pour certaines femmes « *de rester sur le marché du travail et de ne pas devenir totalement dépendantes financièrement de leur partenaire [...]* constitue un gros handicap pour elles et une grave entorse au principe de l'égalité entre les femmes et les hommes » (p. 59). Quant aux pratiques discriminatoires, qui peuvent apparaître dans certains cas comme des conséquences (in)directes de politiques publiques ou de politiques d'entreprise, l'auteure en dresse une liste qui paraît bien longue au regard des lois en vigueur dans les pays concernés. On pourra toutefois regretter qu'elle insiste tant sur le handicap que représente la maternité (« *c'est ainsi à un véritable 'mur maternel' (Williams, 2000) que se heurtent les femmes qui ont des enfants ou vont en avoir* » p. 78), sans préciser que de façon générale, toute femme apparaît aux yeux des employeurs comme potentiellement mère et donc moins disponible aux âges où se construisent les carrières, quelle que soit sa situation de famille (Pochic, 2005).

On peut également déplorer, même si l'auteure l'annonce d'emblée, le peu de données apportées sur le cas de la Suède. À l'exception de la question syndicale, l'ouvrage ne traite finalement pour ce pays que des politiques publiques, déjà bien connues. Du coup, on se demande si cette absence s'explique par le fait qu'il y ait moins de résistances en Suède que dans les autres pays, que ces résistances soient moins renseignées, ou que la littérature sur ce point, majoritairement en suédois soit demeurée inaccessible à l'auteure. Enfin, c'est en clôture du chapitre 3 que sont évoquées, très rapidement, les luttes des femmes pour l'accès à l'égalité professionnelle dans l'ordre du politique (p. 79-82). Cette dimension collective de la résistance des femmes aurait sans doute mérité une part plus conséquente ; ce sont finalement toujours les « stratégies d'adaptation individuelles » (Flahault, 2006) qui focalisent l'attention.

Enfin, l'échelle individuelle occupe les chapitres 4 à 7 et aborde aussi bien les résistances développées par les hommes en tant que collègues au sein de la sphère professionnelle (*Résistance des hommes à l'égalité professionnelle avec leurs collègues femmes*) et en tant que conjoints au sein de la sphère privée (*Des conjoints peu coopératifs*) que celles développées par les femmes pour déjouer l'inégale répartition des tâches domestiques dans une logique de conciliation (*Lutte des femmes contre les obstacles familiaux à l'égalité professionnelle*) et, dans les cas extrêmes, pour finalement choisir entre travail, couple, famille (*Voies extrêmes : renoncer au travail professionnel, aux enfants ou divorcer*). Ces chapitres montrent bien l'intrication des sphères professionnelle et privée, tant pour ce qui concerne les hommes que les femmes. C'est finalement la question de la conciliation<sup>2</sup>, comme élément clé de l'accès à l'égalité professionnelle, qui se trouve au cœur de la réflexion de l'auteure. Et ce n'est sans doute pas un hasard, ni au regard de l'œuvre de l'auteure, ni à celui de l'actualité éditoriale qui a vu fleurir en 2 ans les publications sur ce thème. On pourra notamment citer par ordre chronologique de parution : *Entre famille et travail. Des arrangements de couples aux pratiques des employeurs* par Ariane Pailhé et Anne Solaz en 2009 ; le dossier « Maudite conciliation » de *Travail Genre et Sociétés* en 2010 ou encore *Travail des femmes. Comment concilier vie professionnelle et vie familiale ?* par Laurence Cocandeau-Bellanger en 2011. Ces publications illustrent la diversité des disciplines intéressées par cette question (sociologie, économie, démographie, psychologie sociale) et celle des approches qui y sont

développées mais également une nouvelle façon de l'aborder. S'il existe en effet de nombreux travaux, tant nationaux, qu'euro-péens et internationaux sur la question, ces derniers se distinguent (à divers degrés) par l'attention accordée au rôle des employeurs, à côté de ce qui se « négocie » à l'intérieur de la famille, dans le couple, et de ce qui s'institue au niveau des politiques publiques. dans le contexte de toutes ces publications, originalité : regard international, qui tente de poser en regard trois contextes bien différents (France, Suède, US), et d'embrasser l'ensemble des mécanismes en jeu et leur interaction (des politiques publiques aux stratégies développées par les femmes, en passant par les politiques des employeurs).

une dimension internationale, mais « ni une recension exhaustive de la littérature sur les rapports sociaux de sexe dans le travail dans ces trois pays, ni une analyse comparative entre eux. Il s'agit d'un diagnostic de situation fondé sur une grande variété d'exemples » (p. 13)

Pourtant, s'il ne s'agit pas d'une simple revue de la littérature, cette dernière est largement mobilisée comme en témoigne la bibliographie assez riche qui clôt l'ouvrage (p. 181-208), mais elle est également mise en perspective avec les travaux menés de longue date par l'auteure sur ...

Il s'agit pourtant d'une question dont l'auteure est consciente puisqu'elle en a traité dans des publications antérieures (Coenen-Huther, 1997)

(revenir sur l'importance de regarder hommes et femmes, et non seulement les femmes dans une perspective de comprendre les blocages et de proposer des préconisations) ; et c'est parfois une gageure (en grande partie réussie) de convoquer aussi bien les hommes que les femmes pour traiter d'une question qui n'a longtemps été pensée qu'au masculin (depuis les politiques publiques, jusqu'aux intéressé-e-s)

Concernant ces dernières, l'auteure très focalisée sur les mères ne mentionne peut-être pas assez que les charges de famille qui pèsent sur les femmes ne sont pas seulement celles de la maternité mais que les ascendants y occupent une place croissante. Certes cette prise en charge des parents (voire des beaux-parents) très majoritairement assumée par les femmes intervient à un autre moment des carrières, mais elle peut aussi conduire à lâcher prise sur le plan professionnel (Pennec, 2006) ; et là encore les solutions individuelles peuvent être relayées par des politiques publiques.

Ces résistances féminines, qui relèvent avant tout de stratégies individuelles, apparaissent finalement comme les plus efficaces au regard du système à trois « étages » qu'elles ont à affronter. C'est bien le sens de la conclusion de Josette Coenen-Huther, qui termine son ouvrage par une citation de Ridgeway et Correll (2004) : « *Le système de genre ne sera ébranlé qu'à travers l'accumulation persistante, dans le long terme, de défis quotidiens résultant de changements socio-économiques et d'actes de résistances individuels* ». On se prend alors à espérer que l'avenir donnera plus de poids aux actions et dispositions collectives, quelle qu'en soit la nature.

Érika Flahault

Université du Maine, ESO (Espaces et Sociétés) – UMR CNRS 6590

### Références bibliographiques :

Cocandeau-Bellanger Laurence, 2011, *Travail des femmes. Comment concilier vie professionnelle et vie familiale ?*, Paris, Armand Colin, coll. « Regards psy ».

Coenen-Huther Josette, 2004, *Femmes au travail, femmes au chômage*, Paris, L'Harmattan, coll. « Logiques sociales ».

Coenen-Huther Josette, 1997, « Maintien à domicile des personnes âgées et droit à l'autonomie : un conflit pour les femmes » dans Hagmann H.-M., Fragnière J.-P. (dir.), *Maintien à domicile : le*

*temps de l'affirmation*, Lausanne, Réalités Sociales, coll. « âge et société », pp. 149-160.

Flahault Érika (dir.), 2006, *L'insertion professionnelle des femmes. Entre contraintes et stratégies d'adaptation*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, coll. « Des sociétés ».

Guichard-Claudic Yvonne, Kergoat Danièle, Vilbrot Alain (dir.), 2008, *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, coll. « Des sociétés »

« Maudite conciliation », *Travail Genre et Sociétés*, n°24-2010

Pailhé Ariane, Solaz Anne (dir.), 2009, *Entre famille et travail. Des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, Paris, La découverte / INED

Pennec Simone, 2006, « Quand les temps sociaux et professionnels se conjuguent au féminin », dans Flahault E. (dir), *L'insertion professionnelle des femmes. Entre contraintes et stratégies d'adaptation*, Rennes, PUR, pp. 61-73.

Pochic Sophie, 2005, « Faire carrière : l'apport d'une approche en termes de genre », *Formation Emploi*, n° 91, juillet-septembre, pp. 75-93

1 À quelques exceptions près, où l'auteure remonte aux travaux des années 1970.

2 L'auteure prend d'emblée position au sujet de ce terme dans une note de bas au début de l'ouvrage : « Contrairement à certains auteurs, je ne rejette pas les termes 'conciliation/ réconciliation' car il s'agit bien pour moi de viser une situation où la vie de travail et la vie familiale pourront être menées de front de manière harmonieuse ». (p. 19)